

Työterveyslaitos

Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoden 2019 ja kesän 2025 välillä

MITEN SUOMI VOI? -TUTKIMUS

Sampo Suutala, VTM, tutkija
Jari Hakanen, VTT, tutkimusprofessori
Janne Kaltiainen, VTT, erikoistutkija



**Suomen
kestävän kasvun
ohjelma**



Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU

Työhyvinvoinnin ja erilaisten
työasenteiden kehitys ajasta
ennen pandemiaa kesään 2025
- ja työhyvinvointia
edistävät tekijät

LISÄTIETOA
JA AIEMMAT
TULOKSET:
[TTL.FI/MITEN-
SUOMI-VOI](https://ttl.fi/miten-suomi-voi)

Miten Suomi voi? -tutkimuksen menetelmä: poikkileikkausaineistot 2019, 2021, 2023 ja 2025

Tulokset perustuvat neljänä ajankohtana (2019, 2021, 2023 ja 2025) kerättyyn väestökyselyaineistoon:

- Kaikkiin kyselyihin vastanneet ovat työssäkäyviä 18–65-vuotiaita suomalaisia, jotka kutsuttiin osallistumaan tutkimukseen satunnaisesti väestörekisteristä sekä Taloustutkimuksen internetpaneelistä.
- Tässä tutkimuksessa olemme tarkastelleet henkilöitä, jotka olivat työssä kunkin kyselyn toteuttamisen ajankohtana.
- Tilastollisten analyysien tulokset ovat painotettuja iän, sukupuolen ja asuinalueen mukaan tulosten edustavuuden vahvistamiseksi.
- Tiettyjä vastaajaryhmiä koskevat tulokset perustuvat kahteen viimeisimpään kyselyyn kesältä 2023 ja kesältä 2025.
- Kuvaajissa kolmiolla (▲) viitataan tilastollisesti merkitsevään ($p < .05$) muutokseen verrattuna aiempaan kyselyyn, ja nuolella (↑) muutosta ($p < .05$) aikaisimpaan aikapisteeseen

Tutkimukseen vastanneet 2019, 2021, 2023 ja 2025

Vastanneiden taustatiedot	12/2019	6/2021	6/2023	6/2025
Työssäkäyviä vastanneita	N=1567	N=1418	N=3631	N= 3823
Miehiä / naisia	41 / 59 %	43 / 57 %	47 / 53 %	47 / 53 %
Ikä (keskiarvo)	46 vuotta	48 vuotta	45 vuotta	47 vuotta
Vastaajan ikäryhmä: 18-29; 30-45; 46-55; 56-65 v	9 / 38 / 29 / 24 %	9 / 30 / 26 / 35 %	16 / 33 / 24 / 27 %	12 / 30 / 25 / 33 %
Koulutus: yliopistotutkinto / muu korkea aste / perus- tai keskiaste	28 / 36 / 36 %	31 / 35 / 33 %	28 / 41 / 31 %	30 / 43 / 27 %
Lähityössä / hybridi / vain etänä	Ei kysytty	54 / 20 / 25 %	58 / 31 / 11 %	51 / 39 / 10 %
Esihenkilö- tai johtoasemassa / työntekijä	17 / 83 %	17 / 83 %	16 / 83 %	17 / 83 %
Vakituisessa työsuhteessa / muu työsuhde	89 / 11 %	86 / 14 %	83 / 16 %	86 / 14 %
Työskentelysektori: julkinen / yksityinen / muu sektori	38 / 54 / 8 %	38 / 54 / 8 %	35 / 57 / 8 %	36 / 56 / 8 %
Asuu Uudellamaalla / muualla Etelä-Suomessa / Länsi-Suomessa / Pohjois- tai Itä-Suomessa	40 / 20 / 23 / 17 %	38 / 22 / 22 / 19 %	33 / 22 / 24 / 21 %	37 / 19 / 24 / 20 %

Työhyvinvoinnin kuvaajat tutkimuksessa



TYÖKYKY

Työkykyä pyydettiin kyselyssä arvioimaan suhteessa vastaajan elinikäiseen parhaaseen yhdellä kysymyksellä (Tuomi ym. 1997).



TYÖN IMU

Myönteinen työssä koettu tunne- ja motivaatiotila, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Kolmen väittämän mittari (Schaufeli ym. 2019).



TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN

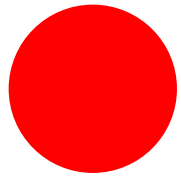
Seuraa työn tai tehtävien virikkeettömyydestä ja haasteiden puuttumisesta, ja se ilmenee mm. heikentyneenä motivaationa, vaikeutena keskittyä ja ajan hitaana kulkuna. Kolme väittämää (Reijseger ym. 2013).



TYÖUUPUMUS

Pitkittyneestä työstressistä johtuva oireyhtymä, jota luonnehtivat krooninen väsymys, kognitiivisen ja tunteiden hallinnan häiriöt sekä henkinen etääntyminen työstä eli kyynistuminen. Käytettiin 12 väittämän mittaria (Schaufeli ym. 2020).

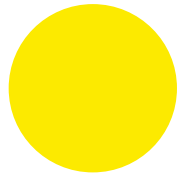
Työuupumuksen liikennevalomalli



**Todennäköinen
työuupumus**

Punaisilla valoilla kärsitään työuupumusoireista.

Toistuvat työuupumusoireet haittaavat arjesta selviytymistä ja edellyttävät välittömiä toimia tilanteen korjaamiseksi.



**Kohonnut riski
työuupua**

Keltaisilla valoilla työuupumusoireita esiintyy ajoittain ja/tai jonkin verran.

Ihminen voi sinnitellä pitkään, mutta nyt on aika tunnistaa ongelma ja lähteä toimimaan hyvinvoinnin palauttamiseksi.



**Ei työuupumus-
oireita**

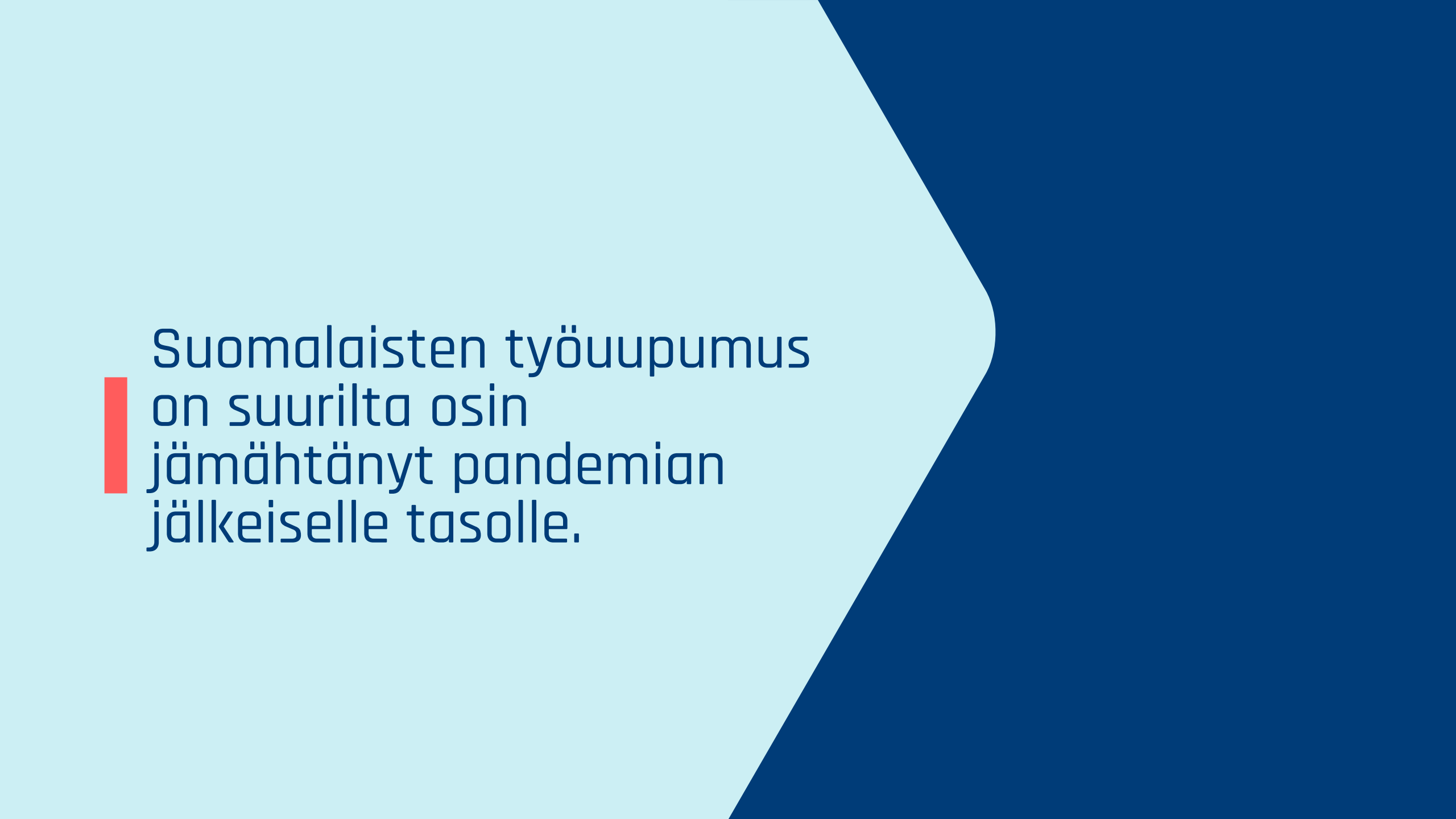
Vihreillä valoilla työuupumusta ei koeta, ja tältä osin todennäköisesti voidaan hyvin.

Silti on mahdollista kokea väsymystä, stressiä, kyllästymistä työhön tai vähäistä työn imua.

Lähde: Hakanen, J. & Kaltiainen, J. (2022) Työuupumuksen arviointi Burnout Assessment Tool (BAT) -menetelmällä. Työterveyslaitos. www.julkari.fi/handle/10024/145527



KESKEISIÄ TUTKIMUSHAVAINTOJA

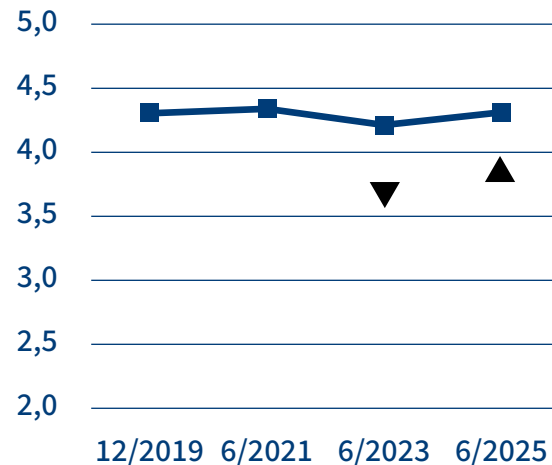


Suomalaisten työuupumus
on suurilta osin
jämähäntyt pandemian
jälkeiselle tasolle.

Työn imu on palannut pandemiaa edeltäneelle tasolle, mutta työssä tylsistymistä koetaan useammin ja työkyky koetaan heikommaksi



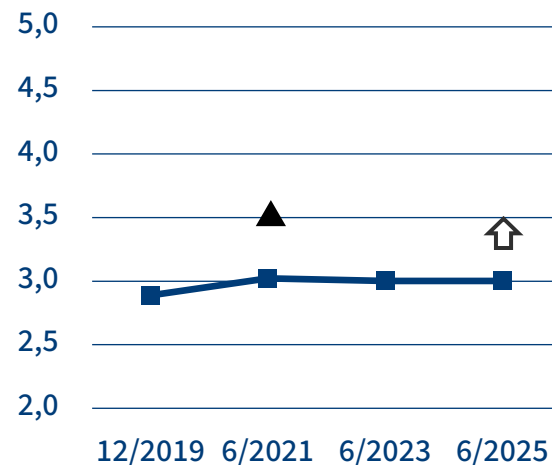
TYÖN IMU
(asteikko 0-6)



Työn imu laski lievästi kesästä 2021, mutta palautui kesän 2023 jälkeen hieman korkeammalle tasolle.



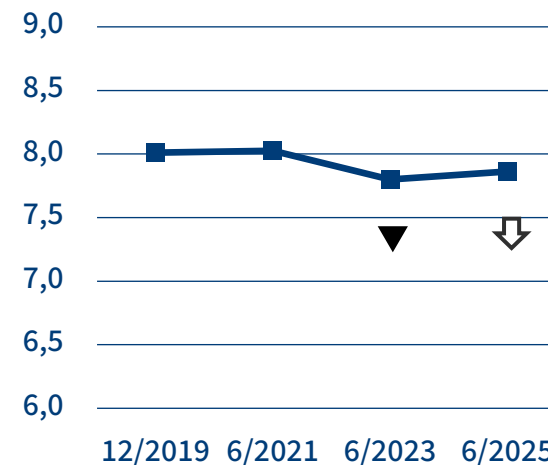
TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN
(asteikko 0-6)



Työssä tylsistyminen kasvoi loppuvuoden 2019 jälkeen lievästi ja on edelleen korkeammalla tasolla verrattuna loppuvuoteen 2019.



TYÖKYKY
(asteikko 0-10)



Työkyky laski kesän 2021 jälkeen ja on edelleen matalammalla tasolla verrattuna loppuvuoteen 2019.

Kesällä 2025:

55 % koki työn imua vähintään useita kertoja viikossa.

19 % koki tylsistymistä työssään vähintään useita kertoja viikossa.

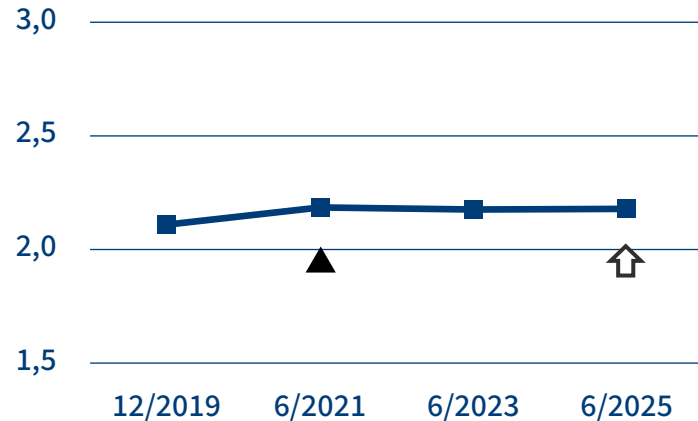
39 % koki työkykynsä hyväksi.

Työuupumusoireilu lisääntyi pandemian jälkeen ja on sen jälkeen pysynyt samalla tasolla



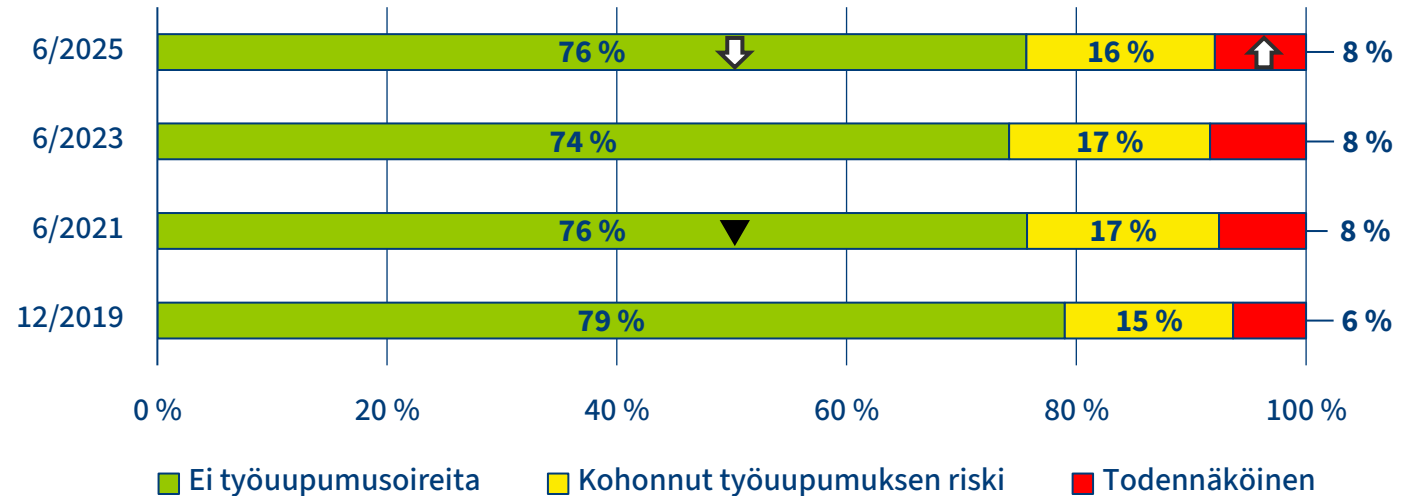
TYÖUUPUMUSOIREET

(asteikko 1-5)



Työuupumusoireet lisääntyivät loppuvuoden 2019 jälkeen ja ovat edelleen korkeammalla kuin loppuvuonna 2019.

TYÖUUPUMUKSEN RISKIRYHMÄT

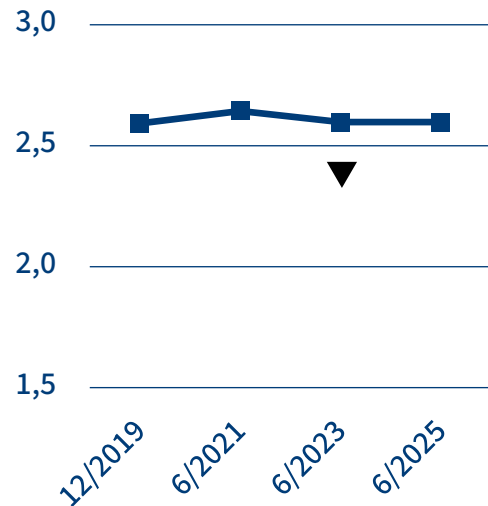


Niiden osuus, jotka eivät kärsi työuupumuksesta suomalaisessa työikäisessä väestössä laski loppuvuodesta 2019 kesään 2021 (79 % → 76 %), ja on edelleen matalammalla tasolla kesällä 2025 verrattuna loppuvuoteen 2019. Todennäköisestä työuupumuksesta kärsi kesällä 2025 noin 2 %-yksikköä useampi kuin loppuvuonna 2019 (6 % → 8 %).

Työuupumuksen neljästä ydinoireesta kyynistyneisyys ja kognitiiviset häiriöt kasvoivat



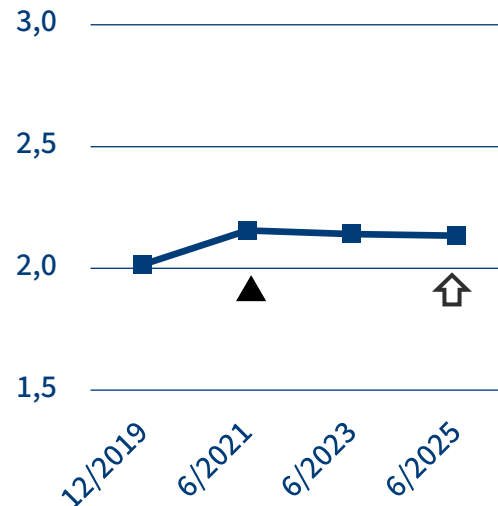
**KROONINEN
TYÖVÄSYMYS**
(asteikko 1-5)



Krooninen työväsymys väheni kesän 2021 jälkeen, jonka jälkeen ei ole tapahtunut muutosta.



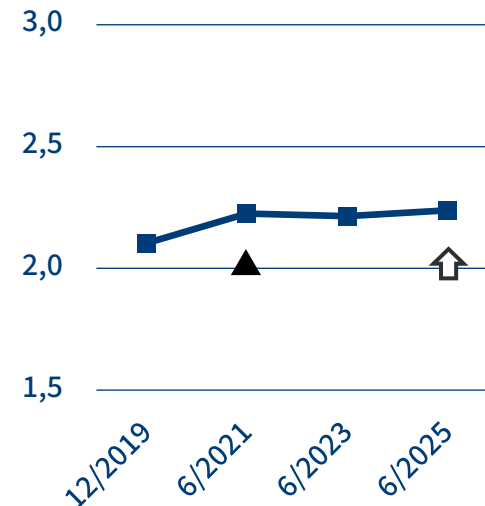
**KYYNISTYNEISYYS
TYÖSSÄ**
(asteikko 1-5)



Kyynistyneisyys työssä lisääntyi loppuvuoden 2019 jälkeen ja on edelleen korkeammalla tasolla kesällä 2025.



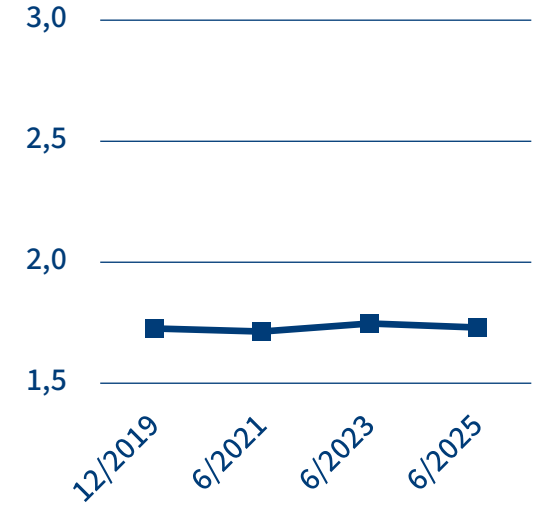
**KOGNITIIVISET
HÄIRIÖT**
(asteikko 1-5)



Kognitiiviset häiriöt lisääntyivät loppuvuoden 2019 jälkeen ja ovat edelleen korkeammalla tasolla kesällä 2025.



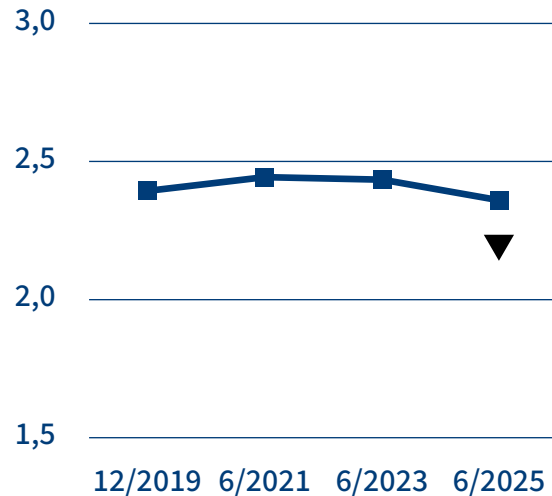
**TUNTEIDEN
HALLINNAN HÄIRIÖT**
(asteikko 1-5)



Tunteiden hallinnan häiriöissä ei muutoksia.

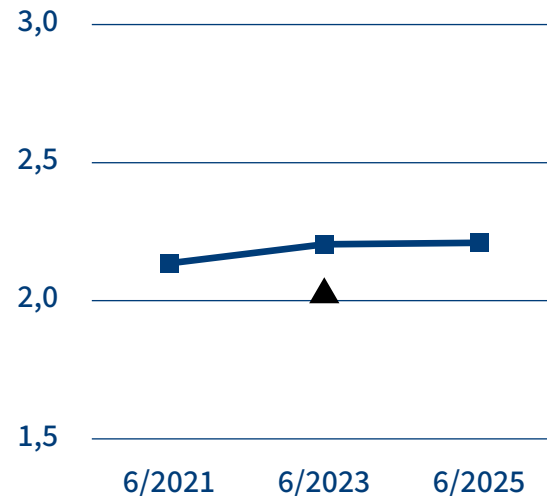
Irtisanoutumisaikeissa ja yksinäisyyden kokemuksissa myönteinen käänne

**IRTISANOUTUMIS-
AIKEET**
(asteikko 1–5)



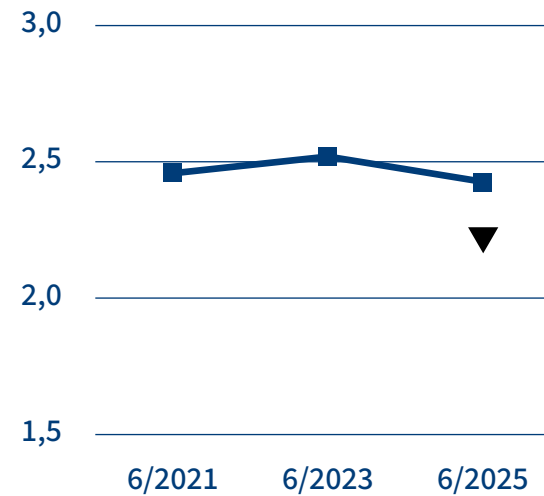
Irtisanoutumisaikeet ovat laskeneet lievästi kesän 2023 ja kesän 2025 välillä.

**SAIRAANA
TYÖSKENTELY***
(asteikko 1–4)



Sairaana työskentely lisääntyi lievästi kesän 2021 jälkeen, jonka jälkeen ei ole tapahtunut muutosta. Keskiarvot vastaajista, jotka olivat olleet sairaana viimeisen 6 kk:n aikana.

YKSINÄISYYS*
(asteikko 1–5)



Yleinen yksinäisyys on vähentynyt kesän 2023 jälkeen.

Kesällä 2025:

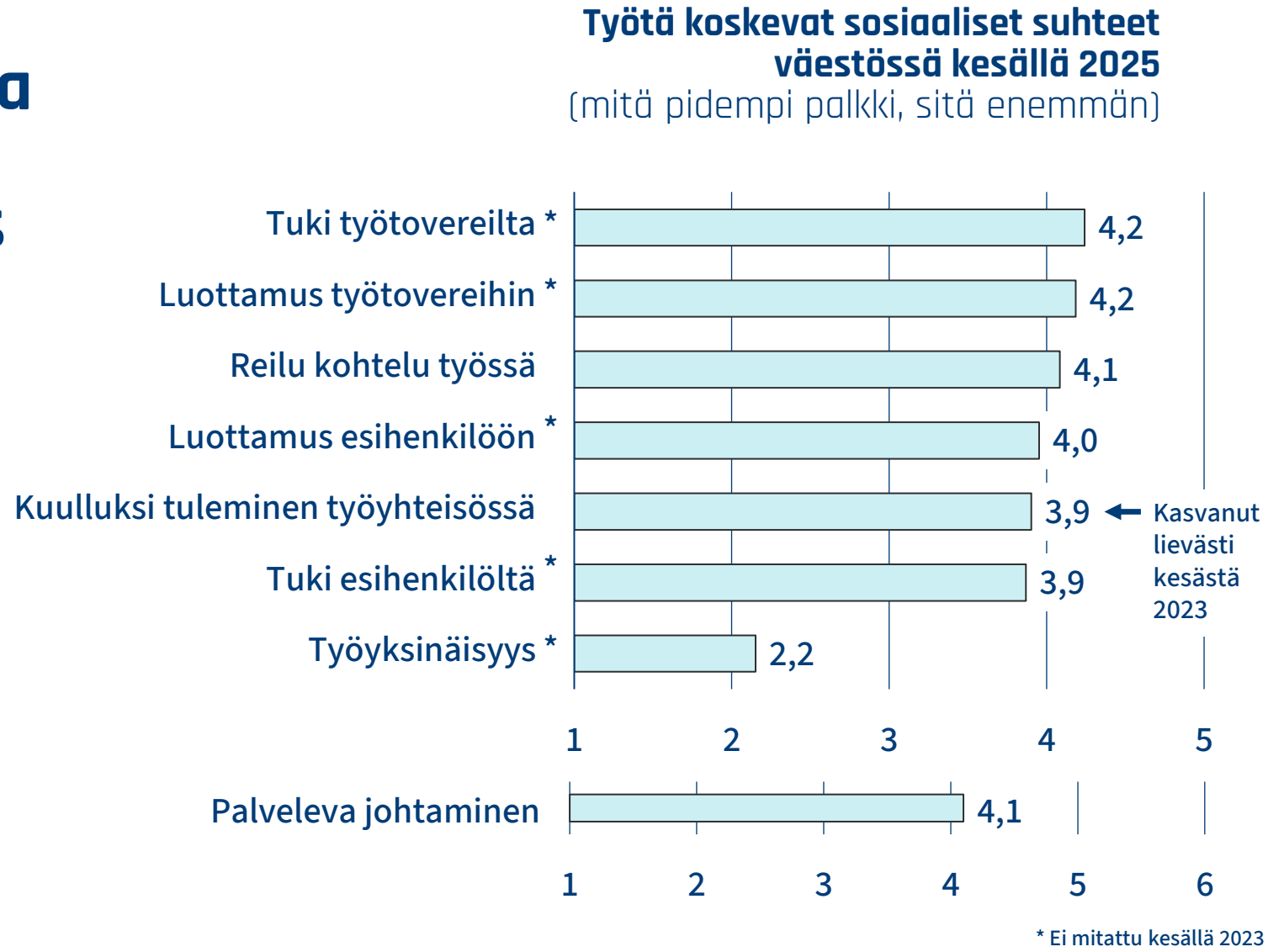
22 % oli miettinyt usein irtisanoutumista työstään.

40 % sairaana olleista oli työskennellyt sairaana vähintään 2 kertaa edellisen 6 kk aikana.

24 % tunsi itsensä yksinäiseksi.

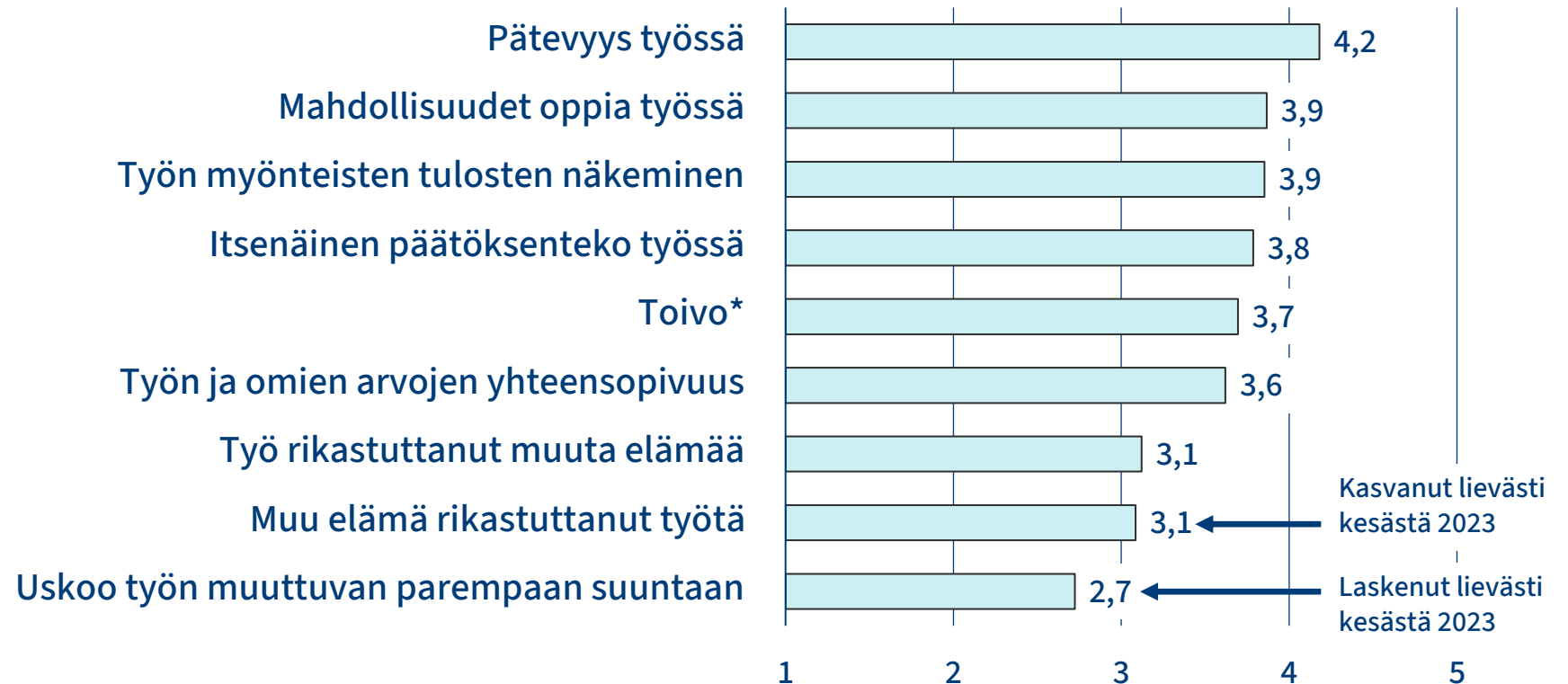
* Ei mitattu 12/2019 kyselyssä

**Työssä koetaan
runsaasti sosiaalisia
voimavaroja, kun
taas työyksinäisyys
on selvästi
harvinaisempaa**



Usko työn muuttumisesta parempaan suuntaan tulevaisuudessa on vähentynyt

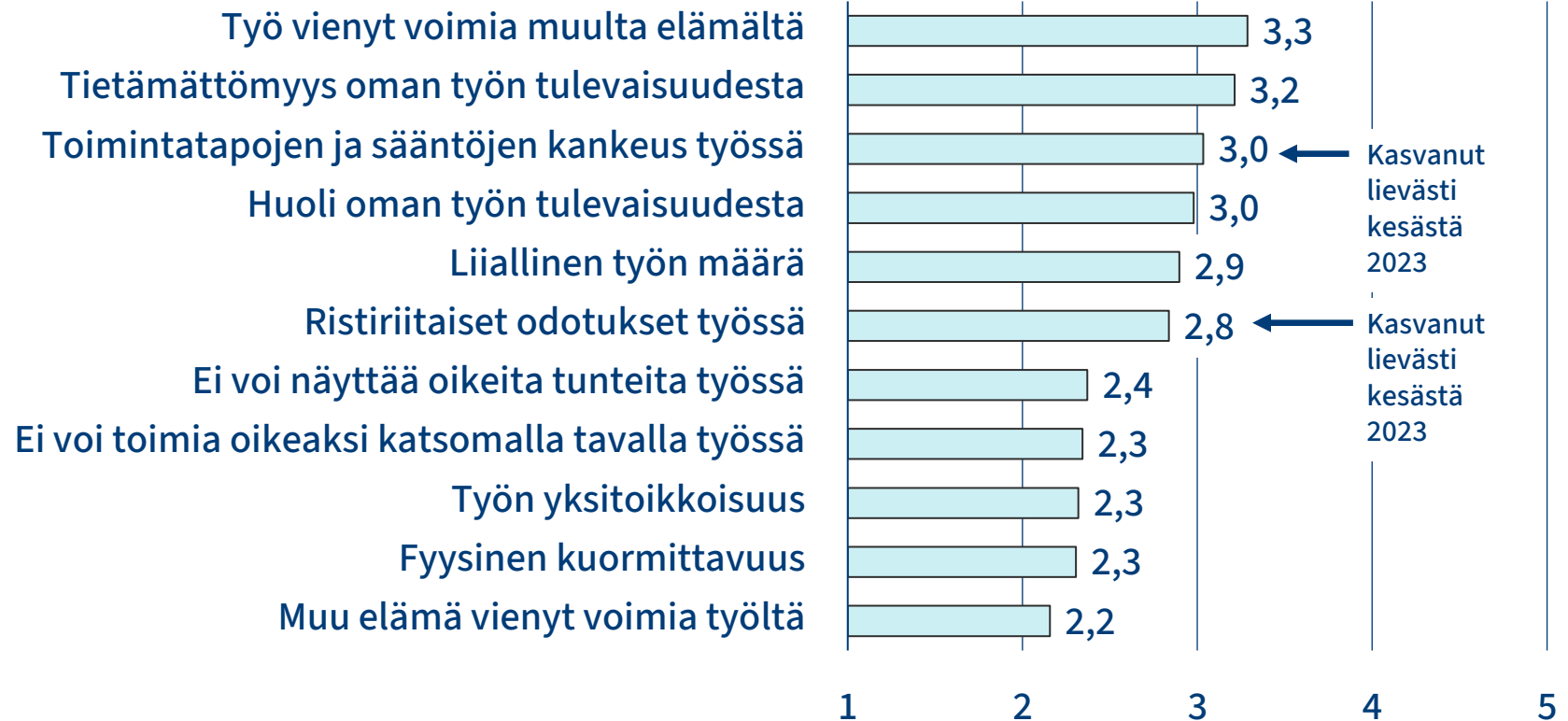
Voimavarojen esiintyvyys väestössä kesällä 2025
(mitä pidempi palkki, sitä enemmän)

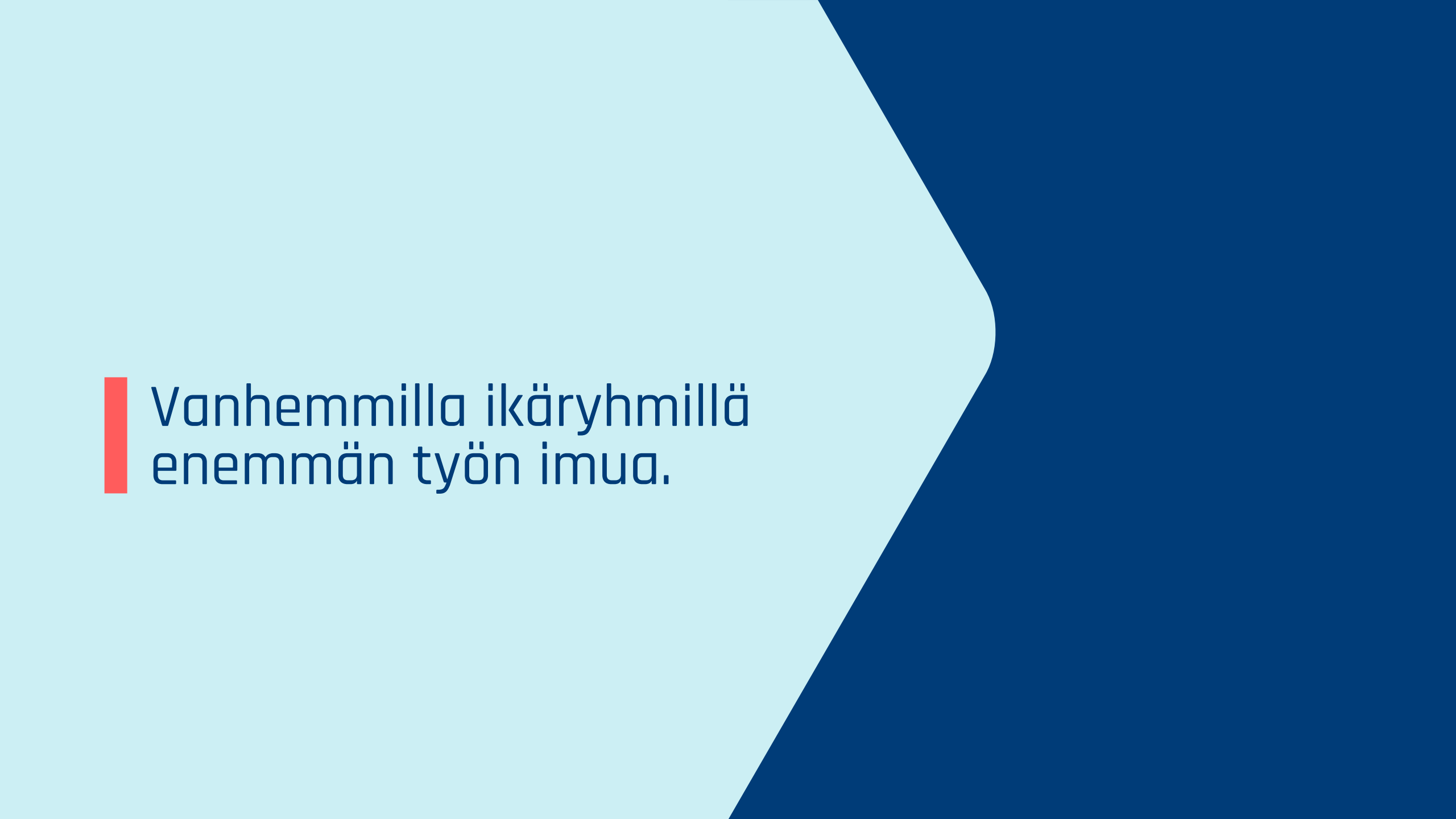


* Ei mitattu kesällä 2023

Byrokratiavaatimukset ja ristiriitaiset odotukset työpaikalla ovat lisääntyneet lievästi

**Vaatimusten esiintyvyys
väestössä kesällä 2025**
(mitä pidempi palkki, sitä enemmän)



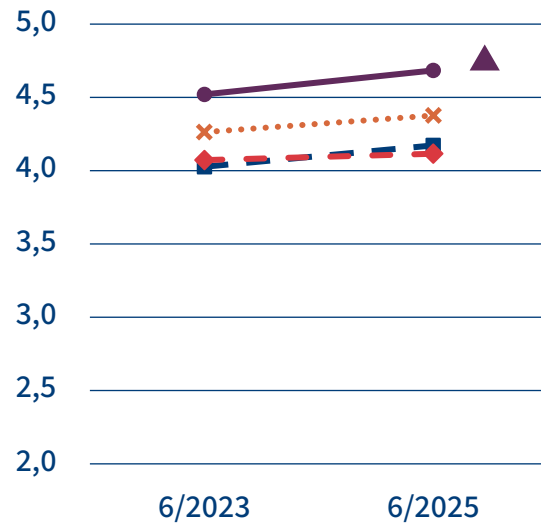


 Vanhemmilla ikäryhmillä
enemmän työn imua.

Nuoret ikäryhmät kokevat vähemmän työn imua ja enemmän työssä tylsistymistä



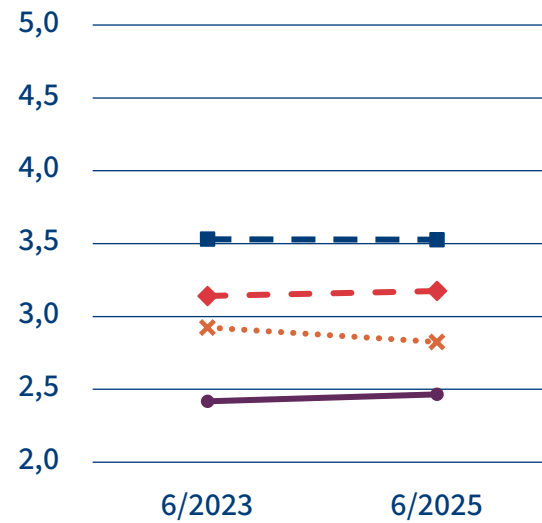
TYÖN IMU
(asteikko 0-6)



Työn imu on kasvanut lievästi kesästä 2023 56-65 -vuotiailla. Muissa ikäryhmissä ei havaittu muutoksia.



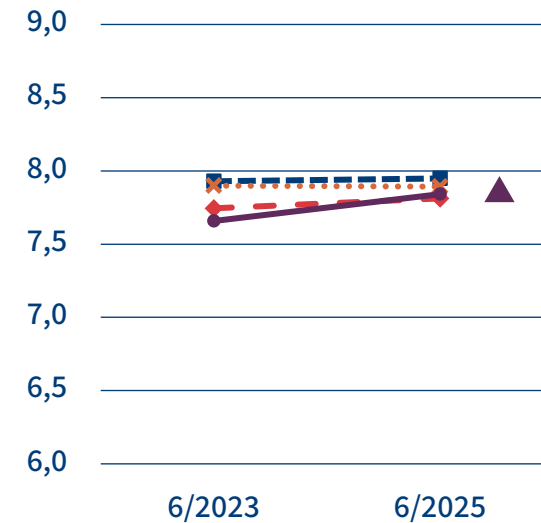
TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN
(asteikko 0-6)



Työssä tylsistymisessä ei havaittu muutoksia. Mitä vanhempi työntekijä, sitä enemmän työssä tylsistymistä koetaan keskimäärin.



TYÖKYKY
(asteikko 0-10)



Työkyky on parantunut hieman 56-65 -vuotiailla.



Kesällä 2025:

Koki työn imua vähintään useita kertoja viikossa:

- 18-29 v.: 50 %
- 30-45 v.: 49 %
- 46-55 v.: 57 %
- 56-65 v.: 66 %

Koki työssä tylsistymistä vähintään useita kertoja viikossa:

- 18-29 v.: 29 %
- 30-45 v.: 21 %
- 46-55 v.: 15 %
- 56-65 v.: 11 %

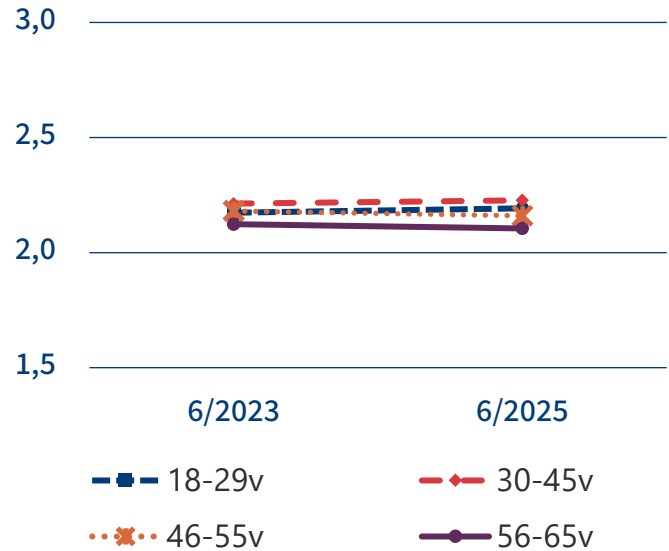
Koki työkykynsä hyväksi:

- 18-29 v.: 44 %
- 30-45 v.: 37 %
- 46-55 v.: 40 %
- 56-65 v.: 38 %

Mitä vanhempi, sitä vähemmän työuupumusoireita

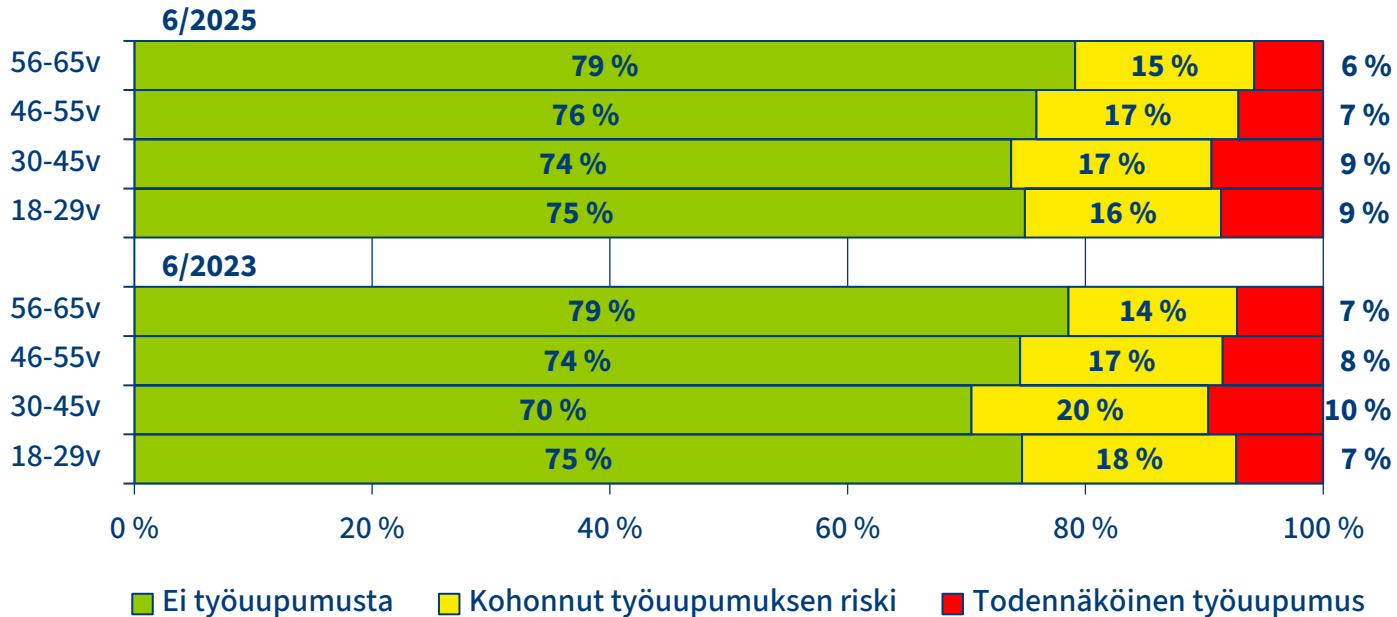


TYÖUUPUMUSOIREET (asteikko 1-5)



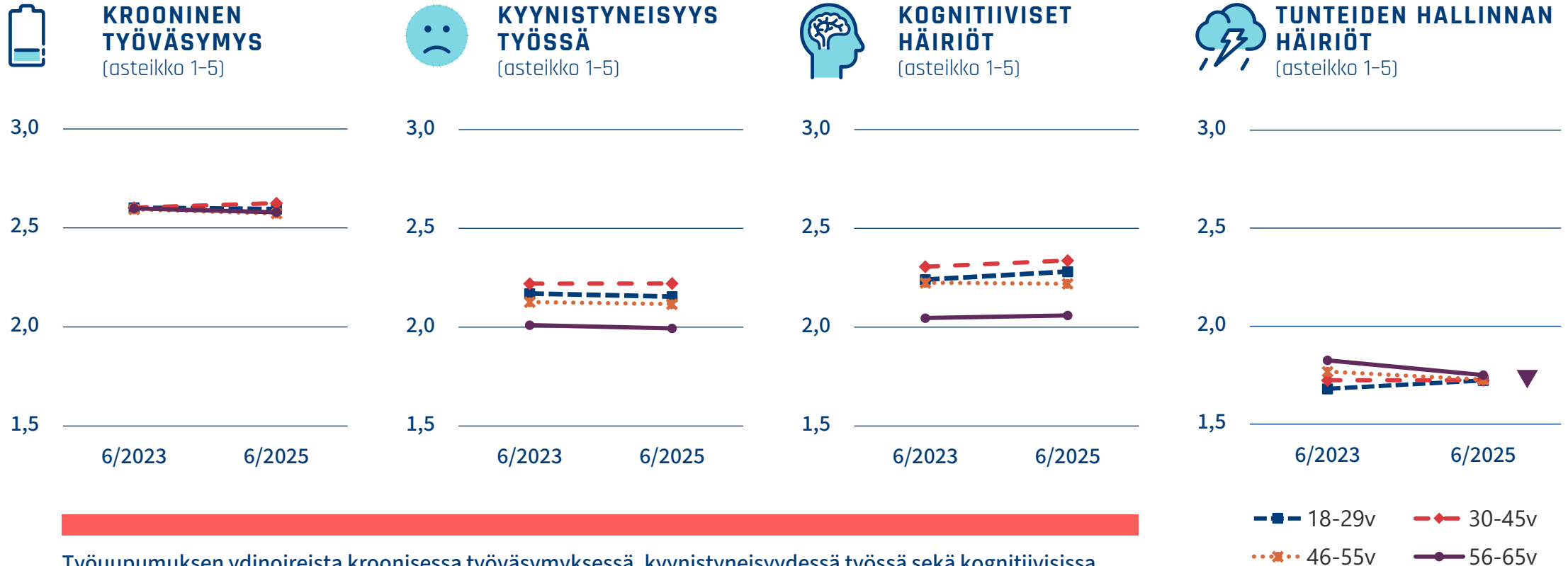
Työuupumusoireissa ei havaittu muutoksia kesän 2023 ja kesän 2025 välillä.

TYÖUUPUMUKSEN RISKIRYHMÄT



Työuupumusoireiden riskiryhmissä ei havaittu muutoksia kesän 2023 ja kesän 2025 välillä missään tutkituista ikäryhmistä.

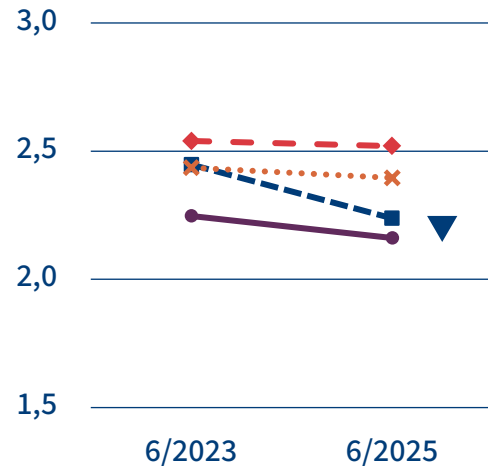
56-65-vuotiaat työntekijät kokevat keskimäärin hieman vähemmän kyynistyneisyyttä ja kognitiivisia häiriöitä



Työuupumuksen ydinoireista kroonisessa työväsymyksessä, kyynistyneisyydessä työssä sekä kognitiivisissa häiriöissä ei havaittu muutoksia kesän 2023 ja kesän 2025 välillä missään tutkituista ikäryhmistä. Tunteiden hallinnan häiriöt olivat kuitenkin vähentyneet hieman 56-65-vuotiailla.

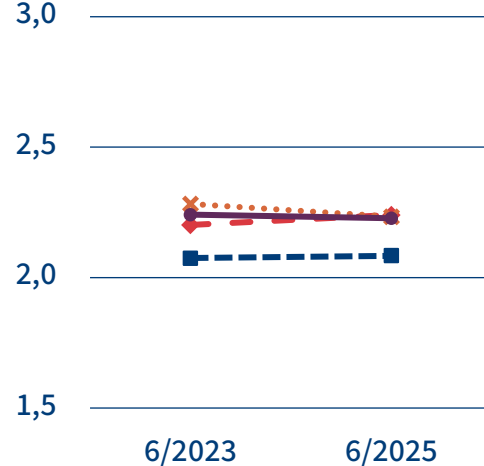
Nuorten irtisanoutumisaikeet vähentyneet kesästä 2023

**IRTISANOUTUMIS-
AIKEET**
(asteikko 1–5)



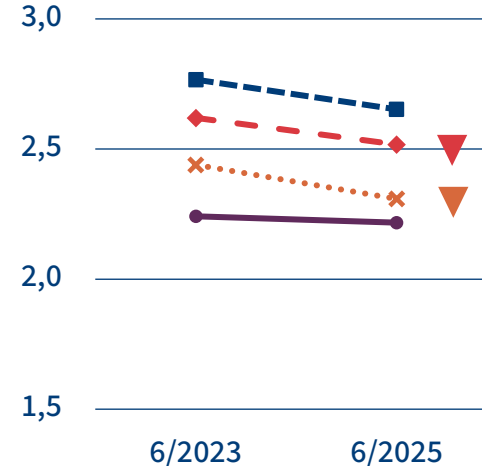
Irtisanoutumisaikeet ovat vähentyneet hieman kesän 2023 ja kesän 2025 välillä 18–29-vuotiailla.

**SAIRAANA
TYÖSKENTELY**
(asteikko 1–4)



Sairaana työskentelyssä ei havaittu muutoksia missään tutkituista ikäryhmistä. 18–29-vuotiaat työskentelevät hieman harvemmin sairaana. Keskiarvot vastaajista, jotka olivat olleet sairaana viimeisen 6 kk:n aikana.

YKSINÄISYYS
(asteikko 1–5)



Yksinäisyys on vähentynyt lievästi 30–55-vuotiaiden keskuudessa kesän 2023 jälkeen.

—■— 18–29v —◆— 30–45v
 ...✕... 46–55v —●— 56–65v

Kesällä 2025:

Harkitsi usein irtisanoutumista työstään:

- 18–29 v.: 21 %
- 30–45 v.: 26 %
- 46–55 v.: 22 %
- 56–65 v.: 18 %

Sairaana olleista työskenteli sairaana useammin kuin 2 kertaa viimeisen 6 kk aikana:

- 18–29 v.: 34 %
- 30–45 v.: 41 %
- 46–55 v.: 41 %
- 56–65 v.: 41 %

Tunsi itsensä yksinäiseksi:

- 18–29 v.: 31 %
- 30–45 v.: 26 %
- 46–55 v.: 21 %
- 56–65 v.: 18 %

Nuoret saavat tehdä aikaista enemmän itsenäisiä päätöksiä työssä ja näkevät useammin työnsä myönteiset tulokset

TYÖNTEKIJÄN IÄN YHTEYS TYÖN SOSIAALISIIN SUHTEISIIN, VAATIMUKSIIN JA VOIMAVAROIHIN KESÄLLÄ 2025.

Myönteistä nuoremmilla työntekijöillä

-  Vähemmän liiallista työn määrää ja enemmän uskoa työn muuttumisesta parempaan suuntaan tulevaisuudessa.
-  Enemmän palvelevaa johtamista ja luottamusta esihenkilöön sekä tuen saamista tarvittaessa.

Kielteistä nuoremmilla työntekijöillä

-  Vähemmän kokemusta pätevyydestä, itsenäisten päätösten tekemisestä, riittävän haastavista työtehtävistä ja myönteisten tulosten näkemisestä sekä fyysisesti raskaampaa työtä.
-  Vähemmän toivoa ja enemmän työkyrsinäisyyttä.

MUUTOKSET

Muutokset työn voimavaroissa tai vaatimuksissa iän perusteella kesästä 2023 kesään 2025.

Myönteiset muutokset

-  Itsenäinen päätöksenteko ja työn myönteisten tulosten näkeminen kasvanut 18–29 vuotiailla.
-  30–65 vuotiailla kasvanut kokemus siitä, että kokee tulevansa kuulluksi työyhteisössään.

Kielteiset muutokset

-  Työn fyysinen kuormittavuus, roolikonfliktit ja byrokratiavaatimukset kasvaneet 30–45 vuotiailla.

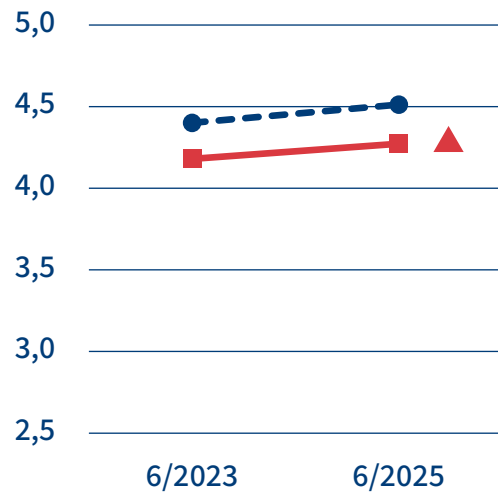


Joka kymmenes esihenkilö
todennäköisen
työuupumuksen ryhmässä,
vaikka heillä enemmän
voimavaroja työssä

Työntekijät tylsistyvät esihenkilöitä useammin työssään



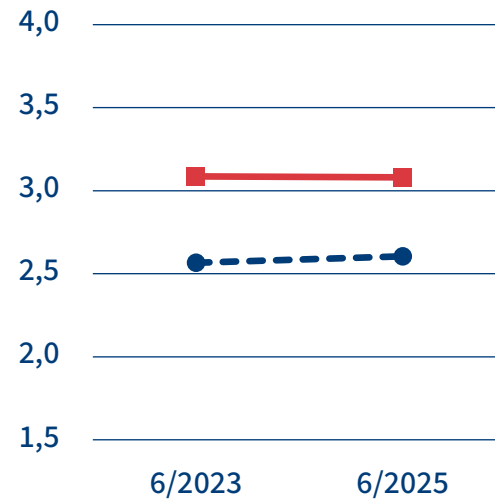
TYÖN IMU
(asteikko 0-6)



Työn imu on lisääntynyt hieman työntekijöillä kesän 2023 jälkeen.



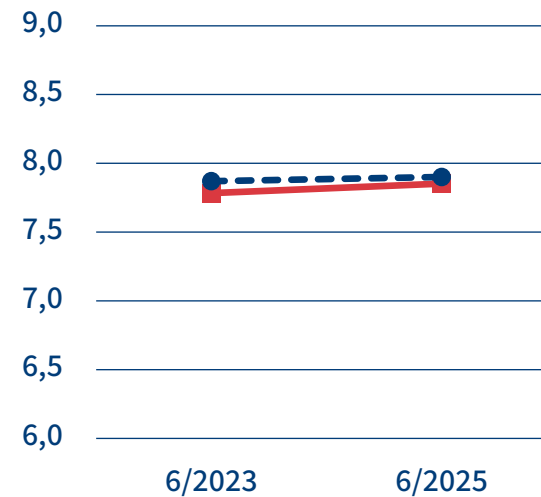
TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN
(asteikko 0-6)



Työssä tylsistymisessä ei havaittu muutoksia kesän 2023 ja kesän 2025 välillä.



TYÖKYKY
(asteikko 0-10)



Työkyvyssä ei havaittu muutoksia kesän 2023 ja kesän 2025 välillä.

—■— Työntekijä —●— Esihenkilö

Kesällä 2025:

Työntekijöistä 53 % ja esihenkilöistä 61 % koki työn imua vähintään useita kertoja viikossa.

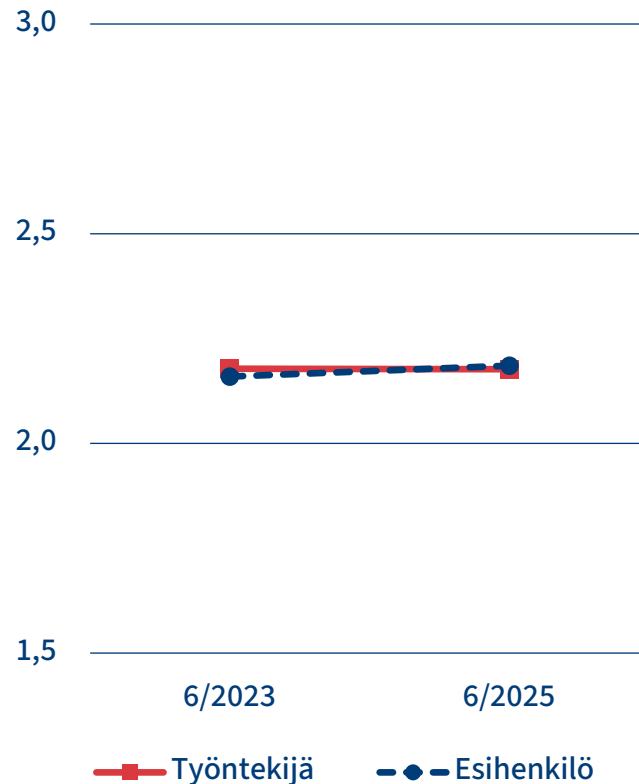
Työntekijöistä 20 % ja esihenkilöistä 10 % koki tylsistymistä työssään vähintään useita kertoja viikossa.

Työntekijöistä 39 % ja esihenkilöistä 41 % koki työkykynsä hyväksi.

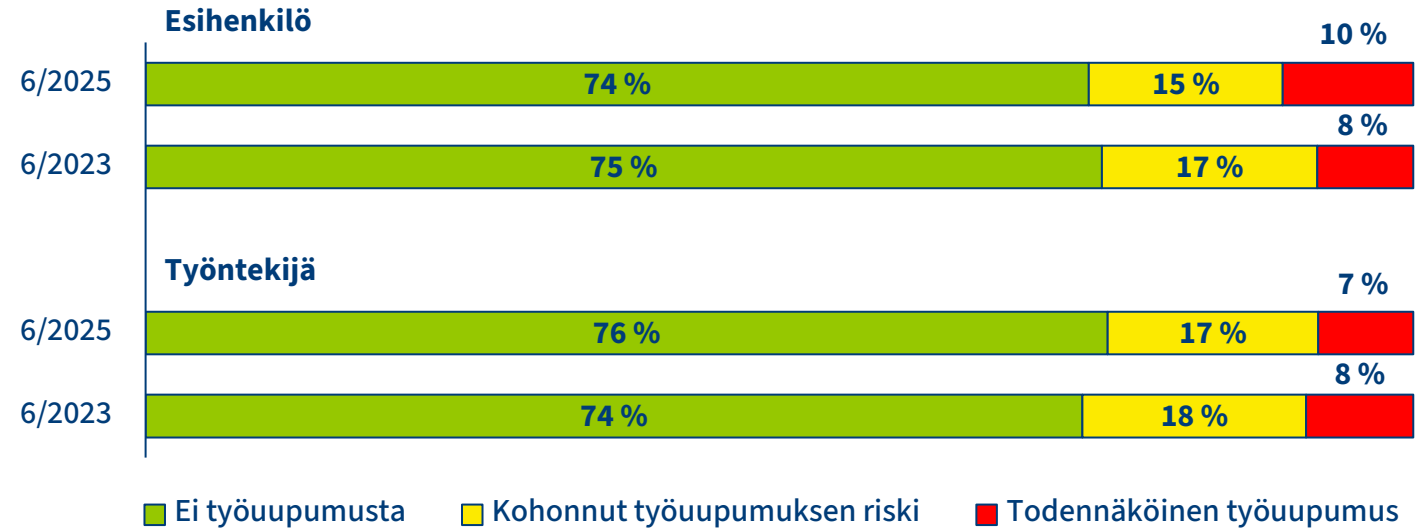
Esihenkilöistä joka kymmenes kuuluu todennäköisen työuupumuksen ryhmään



TYÖUUPUMUSOIREET (asteikko 1-5)



TYÖUUPUMUKSEN RISKIRYHMÄT

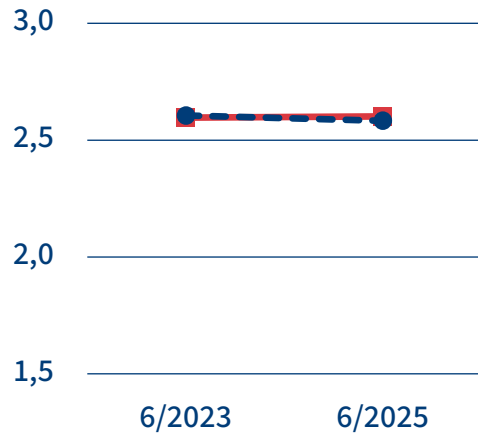


Työuupumuksessa ei havaittu muutoksia kesän 2023 ja kesän 2025 välillä työntekijöillä tai esihenkilöillä. Myöskään työuupumuksen riskiryhmissä ei havaittu muutoksia. Kesällä 2025 työntekijöistä 7 % ja esihenkilöistä 10 % kuului todennäköisen työuupumuksen ryhmään. Vastaavasti työntekijöistä 17 % ja esihenkilöistä 15 % kuului kohonneen työuupumuksen riskiryhmään.

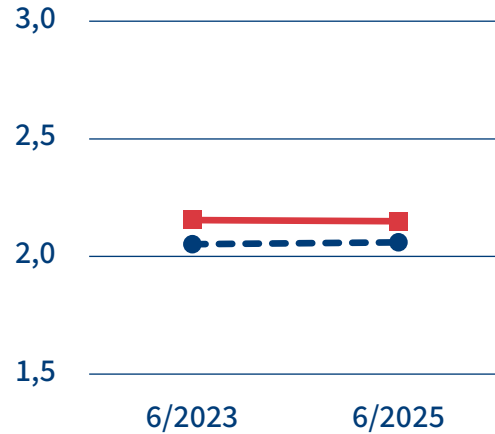
Esihenkilöillä työuupumuksen oireista kognitiiviset häiriöt ovat kasvaneet lievästi



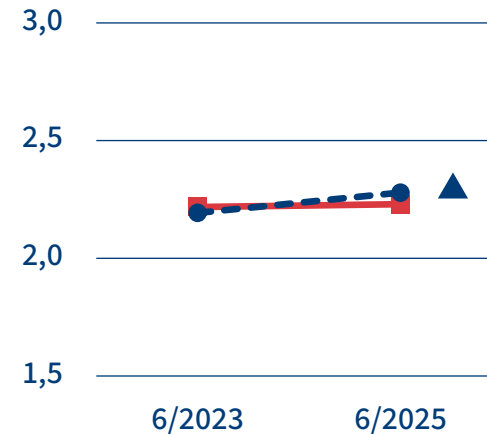
**KROONINEN
TYÖVÄSYMYS**
(asteikko 1-5)



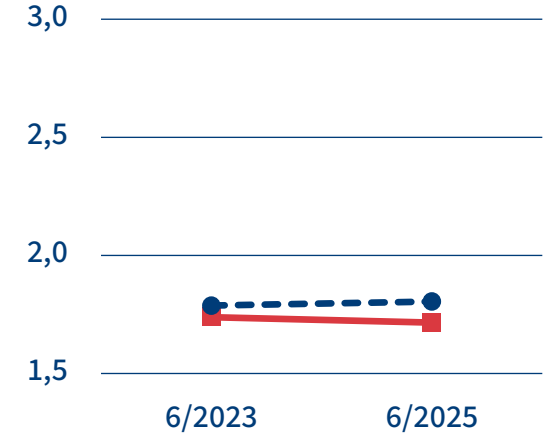
**KYYNISTYNEISYYS
TYÖSSÄ**
(asteikko 1-5)



**KOGNITIIVISET
HÄIRIÖT**
(asteikko 1-5)



**TUNTEIDEN
HALLINNAN HÄIRIÖT**
(asteikko 1-5)



Kroonisessa työväsymyksessä ja kyynistyneisyydessä työssä ei havaittu muutoksia kesän 2023 ja kesän 2025 välillä. Työntekijät kokevat hieman esihenkilöitä enemmän kyynistyneisyyttä työssään.

Kognitiiviset häiriöt ovat lisääntyneet lievästi esihenkilöillä kesän 2023 jälkeen.

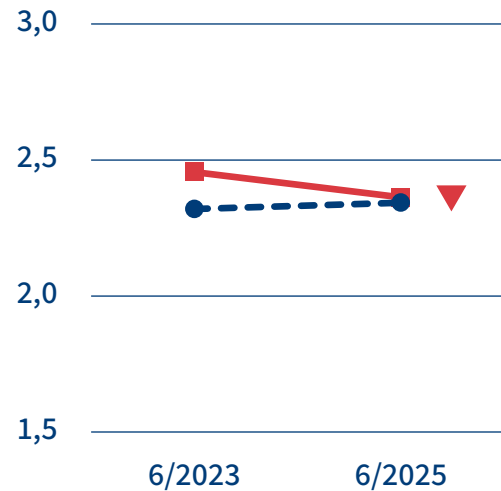
Tunteiden hallinnan häiriöissä ei havaittu muutoksia kesän 2023 ja kesän 2025 välillä.

—■— Työntekijä —●— Esihenkilö

Työntekijöillä myönteistä muutosta irtisanoutumisaikeissa ja yksinäisyydessä

IRTISANOUTUMIS- AIKEET

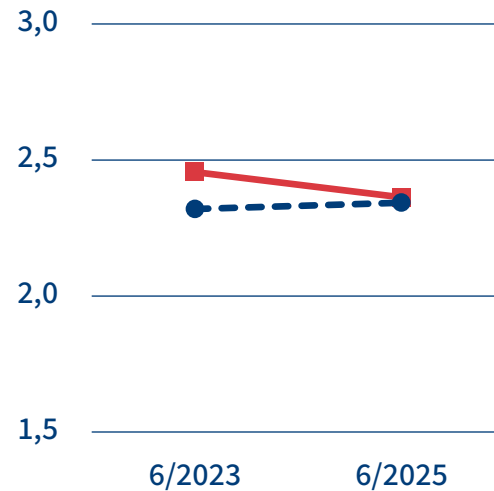
(asteikko 1-5)



Irtisanoutumisaikeet ovat vähentyneet hieman kesän 2023 ja kesän 2025 välillä 18-29 -vuotiailla.

SAIRAANA TYÖSKENTELY

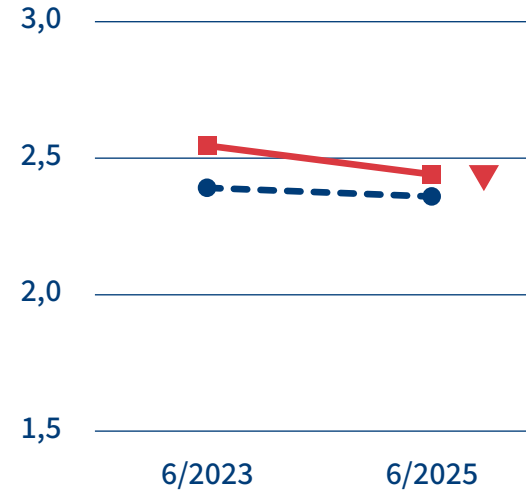
(asteikko 1-4)



Sairaana työskentelyssä ei havaittu tilastollisesti merkitseviä muutoksia. Keskiarvot vastaajista, jotka olivat olleet sairaana viimeisen 6 kk:n aikana.

YKSINÄISYYS

(asteikko 1-5)



Yleinen yksinäisyys on hieman vähentynyt työntekijöillä kesän 2023 jälkeen.

—■— Työntekijä —●— Esihenkilö

Kesällä 2025:

Työntekijöistä 22 % ja esihenkilöistä 22 % on miettinyt usein irtisanoutumista.

Sairaana olleista työntekijöistä 39 % ja esihenkilöistä 44 % on työskennellyt vähintään 2 kertaa sairaana viimeisen 6 kk aikana.

Työntekijöistä 24 % ja esihenkilöistä 23 % tunsu itsensä yksinäiseksi.

Esihenkilöillä on edelleen työntekijöitä enemmän lähes kaikkia työn voimavaroja

VASTAAJARYHMIEN VÄLISET EROT

Tilastolliset erot työn voimavaroissa ja vaatimuksissa työntekijöiden ja esihenkilöiden välillä kesällä 2025.

Esihenkilöillä

... on työntekijöitä enemmän miltei kaikkia työn voimavaroja. Työn vaatimuksista he kokevat enemmän liiallista työn määrää.

Työntekijät

... kokevat työn vaatimuksista esihenkilöitä enemmän

1) fyysistä kuormittavuutta 2) työn yksitoikkoisuutta
3) byrokratiavaatimuksia 4) huolta oman työn tulevaisuudesta
ja 5) tietämättömyyttä oman työn tulevaisuudesta.

...luottavat enemmän työtovereihinsa ja saavat tarvittaessa tukea sekä työtovereilta, että esihenkilöiltään.

MUUTOKSET

Muutokset työn voimavaroissa tai vaatimuksissa työntekijöillä ja esihenkilöillä kesästä 2023 kesään 2025.

Myönteisiä muutoksia

 Työntekijät voivat tehdä aiempaa enemmän itsenäisiä päätöksiä työssään ja kokevat aiempaa paremmin tulevansa kuulluksi työyhteisössään.

Kielteisiä muutoksia

 Sekä työntekijät että esihenkilöt uskovat aiempaa vähemmän, että heidän työnsä muuttuu parempaan suuntaan tulevaisuudessa.

 Työntekijät kokevat aiempaa enemmän roolikonflikteja ja byrokratiavaatimuksia.



Etätyöllä sekä kielteisiä että
myönteisiä yhteyksiä
työhyvinvointiin, sosiaalisiin
suhteisiin, työn voimavaroihin ja
työn vaatimuksiin.

Etätyön myönteisiä ja kielteisiä yhteyksiä

Tarkasteltiin tutkimalla tilastollisia korrelaatioyhteyksiä etätyön määrän ja mahdollisten seuraustekijöiden välillä kesällä 2025. Tutkittiin vastaajia, jotka raportoivat tehneensä tuolloin etätyötä vähintään 10 % työajastaan ($n=1855$). Analyysseissa vakioitiin koulutuksen, iän ja esihenkilöaseman vaikutukset. Tässä esitellyt yhteydet olivat tilastollisesti merkitseviä ($p < 0,05$) vaikkakin heikkoja (korrelaatioiden koot välillä 0,11–0,19).

MAHDOLLISET MYÖNTEISET ETÄTYÖHÖN LIITTYVÄT ILMIÖT:

-  Paremmaksi koettu terveys.
-  Vähäisempää fyysistä kuormitusta työssä sekä liialliseksi koettua työn määrää.
-  Vähemmän kokemusta siitä, että työssä joutuu näyttämään tunteita, jotka eivät vastaa todellisia tunteita.
-  Vähemmän kroonista työväsymystä, työholismia ja sairaana työskentelyä.
-  Vähäisempi kokemus siitä, että työ vie voimia muulta elämältä.

MAHDOLLISET KIELTEISET ETÄTYÖHÖN LIITTYVÄT ILMIÖT:

-  Vähemmän työn ja omien arvojen yhteensopivuutta sekä pätevyyden kokemista työssä.
-  Vähäisempi kokemus siitä, että työllä on myönteinen vaikutus muiden ihmisten elämään ja vähemmän työn myönteisten tulosten näkemistä.
-  Vähemmän tukea työtovereilta, luottamusta heitä kohtaan sekä kuulluksi tulemistä työyhteisössä.
-  Enemmän työssä koettua yksinäisyyttä
-  Enemmän työssä tylsistymistä ja vähemmän työn imua.
-  Vähemmän henkilökohtaisen elämän työtä rikastuttavaa vaikutusta.

Miten Suomi voi? Päätulokset suomalaisten työhyvinvoinnin kehitystrendeistä, 1/2



Suomalaisten työn imu on noussut viimeisen kahden vuoden aikana, mutta työuupumus ja työssä tylsistyminen ovat edelleen yleisempiä kuin ennen pandemiaa.

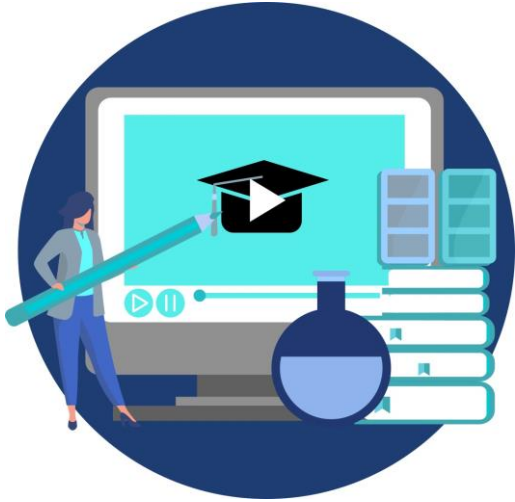


Työn voimavaroissa ja vaatimuksissa on vain vähän muutoksia. Usko oman työn muuttumiseen paremmaksi on hieman heikentynyt kahdessa vuodessa.

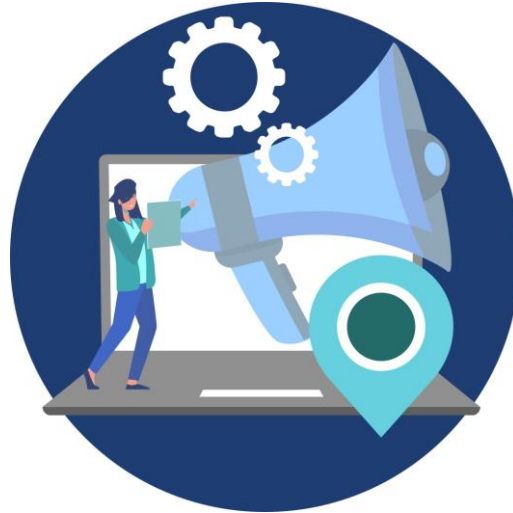


Mitä nuorempi ikäryhmä, sitä heikompi työhyvinvointi. Nuoremmat kokevat vähemmän työn imua ja enemmän työuupumusoireilua sekä työssä tylsistymistä.

Miten Suomi voi? Päätulokset suomalaisten työhyvinvoinnin kehitystrendeistä, 2/2



Irtisanoutumisaikeet ovat vähentyneet vuodesta 2023 ja erityisesti alle 30-vuotiailla. Myös yksinäisyys on vähentynyt. Etätyö on edelleen yhteydessä suurempaan yksinäisyyteen.



Työntekijöiden työn imu on noussut. Esihenkilöistä joka kymmenennellä on todennäköinen työuupumus. Esihenkilöitä kannattelevat työn voimavarat mutta työn määrä kuormittaa. Kummassakin ryhmässä tulevaisuususkko on heikentynyt.



Etätyö on yhteydessä sekä myönteisiin että kielteisiin ilmiöihin: vähäisempään työn kuormittavuuteen ja toisaalta vähäisempiin työn voimavaroihin ja työn imuun.

Työntekijöille ja työpaikoille vinkkejä ja työkaluja



Mielenterveyden työkalupakki sisältää maksuttomia työkaluja ja materiaaleja:
Mielenterveyden työkalupakki (ttl.fi)



Yksi työkaluista on Miten voit? -työhyvinvointitesti, jonka avulla jo yli 100 000 suomalaista on arvioinut omaa työhyvinvointiaan:
Miten voit? -Työhyvinvointitesti (ttl.fi)



Työuupumusoireilun tutkimisessa hyödynnetty arviointityökalu on vapaasti käytettävissä:
Työuupumuksen arviointi burnout assessment tool (BAT) -menetelmällä (julkari.fi)

Työterveyslaitos



Lisää asiaa työelämästä? Seuraa Työterveyslaitosta somessa ja vieraile verkkosivuillamme ttl.fi. Muista myös tilata uutiskirjeemme!



Lisätietoa ja aiemmat tulokset:
[TTL.FI/MITEN-SUOMI-VOI](https://ttl.fi/miten-suomi-voi)